

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dipastikan roda organisasi tidak bergerak. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya. Manusia mengidentifikasi sumber daya alam dengan substansi tertentu. Akan tetapi dibalik semua itu, yang paling penting ialah akal budi manusia kemerdekaan dan keteraturan sosial. Pengembangan sumber daya manusia adalah bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu. Pada era modern saat ini untuk menyediakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas semakin rumit. Akan tetapi, itu semua sebagai tantangan yang harus dihadapi, dan bukan halangan yang harus dihindari.

Secara umum pengembangan Sumber Daya Manusia sedang dan akan menghadapi berbagai tantangan yang harus dihadapi oleh semua praktisi pengembangan sumber daya manusia. Tantangan tersebut antara lain berhubungan dengan standar kualitas, teknologi diklat, status pengembangan sumber daya manusia, dan praktisi pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan dan kondisi yang lebih baik.

Oleh sebab itu, perlu adanya manajemen sumber daya manusia terhadap Sumber Daya Manusia secara memadai sehingga tercipta Sumber Daya Manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi dan diharapkan mengurangi permasalahan ekonomi yang ada pada saat seperti ini seperti pengangguran.

Dinas tenaga kerja (Disnaker) adalah lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai Membina, mengendalikan dan pengawasan di bidang

ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas, peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta untuk memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja.

Undang-undang republik indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang adalah Lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai Membina, mengendalikan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja. Berlokasi di Jl. Surotokunto Km.6 Warung Bambu Karawang Timur Kabupaten Karawang Kode Pos 41371. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 14 Tahun 2016, tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Karawang. Sebagai unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah seperti yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati karawang Nomor 49 Tahun 2016, tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja , Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, Peraturan Bupati Karawang Nomor 40 Tahun 2011 tentang Pelimpahan Sebagian Urusan Pemerintahan dari Bupati Karawang kepada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Karawang. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terdiri dari Sekretariat, 4 Bidang dan 1 UPTD Balai Latihan Kerja. Jumlah pegawai terdiri 70 PNS, dan 65 TKK.

Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah Terwujudnya Tenaga Kerja yang Berdaya Saing dan produktif Menuju Karawang Mandiri di Kabupaten Karawang.

Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah Gambaran Tenaga Kerja Karawang masa depan yang ingin dicapai melalui pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian dengan misi sebagai berikut Meningkatkan kualitas angkatan kerja, Meningkatkan perlindungan, pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan, Meningkatkan pembinaan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, Membangun pencitraan calon transmigran yang berkualitas dan mandiri, Meningkatkan kinerja organisasi dan pengembangan sumberdaya manusia.

Pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi karyawan. Pelatihan dan pengembangan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan perusahaan yang sejenis setiap dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas yang baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pelatihan dan pengembangan ini dilakukan untuk (baru atau lama) melalui pelatihan.

Dampak dari penerapan program pelatihan untuk membentuk kecakapan, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan mutu kinerja pegawai yang mampu berdaya saing dalam dunia kerja. Untuk memperoleh pegawai yang berdaya saing serta memiliki keahlian dalam bidangnya maka penerapan pelatihan dilakukan dengan baik terhadap pegawai. Pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi. Organisasi tidak hanya memperhatikan dari segi peningkatan keahlian, keterampilan, pegawai pada bidangnya.

Sedangkan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci sukses dan terpenting bagi perkembangan dan daya tahan organisasi. Bukan saja sekarang akan tetapi juga untuk masa depan hidup organisasi. Maka dengan ini penerapan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah

bermanfaat bagi pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan tugas yang dibebankan pada pegawai untuk dimasa yang akan datang. Dengan seiring perkembangan zaman yang terus-menerus yang (modern)sangat diharapkan agar sumber daya manusia mampu menyesuaikan diri serta mampu berkompentisi mengikuti perubahan zaman yang dimaksud..

Pusat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Balai Latihan Kerja mengarpakan para calon tenaga kerja yang telah mengikuti program pelatihan dan pengembangan, kinerjanya dapat meningkat. Sejalan dengan meningkatnya calon tenaga kerja pusat pelatihan dan pengembangan mengarpakan agar tujuan dapat dicapai. Disamping itu di harapkan meningkatkan semangat kerja para calon tenaga kerja.

Untuk memberikan pelatihan dan mutu SDM calon tenaga kerja kabupaten karawang, Memiliki kerja yang mempunyai bidang pelatihan untuk tenaga kerja yang di sebut UPTD Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga Kerjadan Transmigasi Kabupaten Karawang. Lembaga ini memberikan pelatihan kerja bagi semua masyarakat, baik untuk masyarakat yang tidak mampu atau putus sekolah maupun masyarakat yang mengasah dan memperdalam *skill* yang telah mereka miliki sebelumnya. Pemerintah terus berupaya mamaksimalkan peran UPTD Balai Latihan Kerja menggunakan konsep PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi). Dengan konsep tersebut diharapkan lulusan UPTD Balai Latihan kerja akan menjadi tenaga kerja yang tidak hanya kompetensi dibidangnya dan berdaya saing tinggi tetapi juga bersertifikat sehingga cepat diserap di bidang industry.

Standarisasi pelatihan kerja di UPTD Balai latihan kerja menyesuaikan dengan Standar Kompetensi Nasional Indonesia (SKKNI). SKKNI merupakan rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan keahlian serta sikap kerja yang relavan dengan pelaksaasn tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan perundang-undangan.

Beberapa bidang kejuruan yang ada di UPTD Balai latihan kerja kabupaten karawang yaitu antara lain sebagai tabel berikut :

Tabel 1.1 Bidang Jurusan UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang

No	Bidang Pelatihan Kerja	Siswa Perkelas
1	Teknik Las	15
2	Teknik manufaktur	15
3	Teknik Listrik	15
4	Elektronika	15
5	Teknik Otomotif	15
6	Garmen Apanel	15
7	Bisnis Manajemen	15
8	Teknik informasi dan komunikasi	15
9	Tata Rias	15
Total		135

Sumber : UPTD Balai latihan kerja Dinas Tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten karawang

Waktu pelatihan kerja di UPTD Balai latihan kerja dilaksanakan sekitar 3 (tiga) Bulan, setelah peserta selesai pelatihan kerja, mereka akan mendapatkan sertifikat dari Badan Nasional sertifikat Profesi (BNSP) yang bisa digunakan untuk mencari pekerjaan. UPTD Balai Latihan kerja juga terintegrasi dengan perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia sehingga diharapkan dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten karawang khusus nya pada Bidang UPTD Balai Latihan Kerja Karawang merupakan perusahaan yang dimiliki pemerintah dibawah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa Balai Latihan Kerja. Disamping itu UPTD Balai Latihan Kerja sendiri sebagai perusahaan negara, dapat menunjukkan hasil-hasil yang positif. Hal ini sangat berkaitan erat dengan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat meningkatkan produktifitas angkatan kerja yang sedang mencari pekerjaan. Sumber daya manusia adalah salah satu dari sumber-sumber ekonomi bahkan menjadi aset penting dan penentu bagi keberhasilan tujuan yang hendak dicapai Oleh karena itu dibutuhkan sosok sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas dan profesional agar perusahaan yang sedang mencari tenaga kerja

merasa Setuju dengan kinerja dari angkatan kerja yang sudah mendapat sertifikat pelatihan dari Balai Latihan Kerja.

Balai Latihan Kerja (BLK) menyediakan program pelatihan keterampilan dan kompetensi kerja secara gratis guna menunjang kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar/dunia industri, meliputi :

1. Program Pelatihan Institusional

Program Pelatihan ini sumber dananya berasal dari Pemerintah APBN. Program pelatihan dilaksanakan di lingkungan Balai Latihan Kerja (BLK).

2. Program Pelatihan Non-Institusional

Program Pelatihan ini bersumber dari APBD dan dilaksanakan di luar Balai Latihan Kerja (BLK) atau dilaksanakan dimana peserta berada. Setiap kegiatan ataupun tugas yang dilaksanakan oleh suatu organisasi ataupun instansi pada umumnya akan mempunyai dampak tersendiri dan hal itu akan sangat berpengaruh terhadap lingkungan dan masyarakat.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, dalam hal ini sangat dibutuhkan peningkatan pengetahuan pegawai baik dalam bentuk pelatihan maupun bentuk tindakan lainnya yang mampu menambah keterampilan teknis dan intelektual sehingga daya guna serta potensi yang dimiliki oleh pegawai mampu membawa berkontribusi terhadap citra dan kinerja organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut melalui penerapan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar kinerja pegawai dapat optimal sehingga dapat mendorong tingginya tingkat kesadaran akan tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan atau tugas yang diembannya. Namun, hal ini dapat terwujud bila pegawai ditempatkan padaposisi dan bidang yang ditekuninya.

Table 1.2 Meningkatkan Kinerja dan Pengembangan sumber daya manusia

No	Uraian	Indikator	Target	Realisasi	Pencapaian 0%
1.	Penyusunan inventaris barang milik daerah /BMD	Tersusunnya Inventarisasi dan penghapusan BMD	1 Paket	1 Paket	100%

Table 2.2 Lanjutan Meningkatkan Kinerja dan Pengembangan sumber daya manusia

No	Uraian	Indikator	Target	Realisasi	Pencapaian 0%
2.	Penyusunan Laporan Pencapaian kinerja dan Ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Terlaksana nya Kegiatan penyusunan laporan pencapaian kinerja Ikhtisar Realisasi kinerja SKPD	9 Item	9 Item	100%
3.	Penyusunan Secara Strategis (RENSTRA)	Tersusun nya Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas			
4.	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	Tersedia nya perlengkapan kantor	24 Item	24 Item	100%
5.	Pengadaan Tanah/lahan gedung kantor	Tersedia nya lahan tanah kosong			
6.	Pemeliharaan Rutin/berkala gedung kantor	Terpelihara nya gedung, pagar dan halaman kantor serta workshop		5 paket	99,98%
7.	Rapat-rapat kordinasi dan konsultasi keluar daerah	Terlaksananya kordinasi keluar daerah	244 OH	244 OH	100%
8.	Penyediaan jasa kebersihan kantor	Tersedia nya jasa kebersihan kantor	12 bln	12 bln	100%
9.	Penyediaan jasa perbaikan peralatan dan perlengkapan kantor	Terpeliharanya peralatan dan perlengkapan kantor	4 jenis/12 bln	4 jenis/12bln	100%

Sumber : LKIP Disnaker karawang

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, di mana dalam upaya menciptakan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, tampak dan teridentifikasi bahwa masih terdapat berbagai masalah dan berbagai kendala yang dihadapi. Kendala-kendala tersebut mencakup, setiap proses pengerjaan tugas yang dibebankan kepada pegawai masih mengalami keterlambatan karena disebabkan oleh fasilitas yang disediakan belum memadai serta tingkat kesalahan kerja yang relatif tinggi sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan prosedur yang diharapkan. proses

pelayanan dibidang administrasi dan umum belum optimal, karena sikap profesionalisme pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan masih rendah.

Penulis menganalisis bahwa kendala-kendala tersebut dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang belum terlaksana di Dinas Tenaga Kerja tersebut sehingga apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab pegawai tidak dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan prosedur, rencana serta target waktu yang ditentukan.

Suatu kegiatan dari perusahaan bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dari pengetahuan dari pada pegawainya sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Yang di maksud dengan manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dari sumber-sumber lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu . Dengan demikian maka dapatlah dikatakan bahwa manajemen memang dapat mempunyai pengertian yang lebih luas dari pada defenisi tersebut diatas dilain pihak, manajemen mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan.

Setelah program pelatihan itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan Kinerja pada suatu perusahaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan hasil Bagi karyawan mengikuti pelatihan. Program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan seperti meningkatkan moral karyawan, meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Oleh Karena itu dengan latar belakang tersebut diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan”

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Masih sangat jarang diterapkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
2. Masih terdapat kesalahan dan keterlambatan dalam melakukan pekerjaan

3. Kurangnya alat pelatihan dalam pembelajaran terhadap peserta pelatihan.
4. Ruangan kelas kurang memadai saat pembelajaran.
5. Kurangnya perhatian tentang pengembangan aspek skill dalam proses pembelajaran.
6. Metode pelatihan kerja yang digunakan selama ini sudah efektif, sehingga tujuan pelatihan tercapai.

1.3 Batasan Masalah

Dari Latar belakang identifikasi masalah sebagaimana diuraikan diatas maka peneliti merasa perlu melakukan pembatasan masalah yang di teliti :

1. Peneliti ini berada dalam kajian bidang ilmu manajemen khusus nya dibidang sumber daya manusia.
2. Penelitian ini bersifat mengkaji dan menjelaskan pengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia pada UPTD Balai latihan kerja dan Transmigrasi kabupaten karawang.
3. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif.
4. Alat bantu analisis menggunakan adalah deskriptif dan verifikatif .
5. Responden yang akan diambil yaitu peserta pelatihan

1.4 Perumusan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi masalah sebagaimana diuraikan diatas maka masalah peneliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan pada UPTD Balai latihan kerja di Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang ?
2. Bagaimana Pengembangan sumber daya manusia Pada UPTD Balai latihan kerja di Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang ?
3. Bagaimana Kinerja karyawan Pada UPTD Balai latihan kerja di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten karawang ?
4. Bagaimana pengaruh persial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Balai Latihan Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
5. Bagaimana pengaruh persial Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD Balai Latihan Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?

6. Bagaimana pengaruh simultan pelatihan kerja dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada UPTD Balai Latihan Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pelatihan kerja pada UPTD Balai latihan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten karawang ?
2. Untuk mengetahui Pengembangan Sumber daya manusia pada UPTD Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten karawang ?
3. Untuk mengetahui tentang Kinerja Karyawan pada UPTD Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten karawang ?
4. Untuk mengetahui pengaruh persial pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD Balai latihan kerja di Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi kabupaten karawang ?
5. Untuk mengetahui pengaruh persial Pengembangan Sumber daya manusia terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD Balai latihan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten karawang ?
6. Untuk mengetahui pengaruh simultan pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja Karyawan UPTD Balai Latihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten karawang ?

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan mengetahui pemecahan permasalahan maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - A. Dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu ekonomi dibidang ketenagakerjaan secara umum dan ekonomi secara khususnya.
 - B. Selain sebagai bahan informasi juga sebagai literatur atau bahan informasi lainnya.

2. Manfaat Praktis

Bagi BLK : Sebagai bahan evaluasi bagi BLK dalam memberikan pengetahuan mengenai efektivitas peran Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan kualitas angkatan kerja guna meningkatkan kualitas kerja tenaga kerja yang menjadi anggota atau peserta pelatihan di BLK tersebut.

